



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

TESIS

**“ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL PERSONAL
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA – 2017”**

PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autora:

FERREYRA OLIVARES, ANA MARIA

PIURA – PERÚ

2017

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso, por haberme dado la sabiduría y la fortaleza para que fuera posible alcanzar este triunfo.

A mis padres pues ellos fueron el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentaron en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación.

A mis queridos hijos Ismael y Luhana por haberme prestado su tiempo que era de ellos, gracias por que son el motor de mi vida.

Agradecimiento

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional, a las que me encantaría agradecerles por su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón; sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones

Resumen

La investigación que se presenta tuvo como principal objetivo proponer las estrategias necesarias para orientar la Gestión del Talento Humano del personal de la Dirección Regional de Educación de Piura (DREP Piura). La población objeto de estudio fueron los trabajadores del área administrativa de la DREP Piura, cuya cifra es de 178 individuos. La técnica de investigación empleada fue la encuesta. Posteriormente a la recolección y análisis de los resultados se llega a la conclusión de que la DREP Piura no cuenta con estrategias para la gestión del talento humano, de otra parte se evidencia un limitado nivel de motivación de los colaboradores y un bajo grado de satisfacción en cuanto a las necesidades sociales, de aprecio y autorrealización del personal. Finalmente, ante esta situación se proponen estrategias a efecto de mejorar la gestión del talento humano de esta Dirección Regional encargada de la educación básica y técnica de la ciudad de Piura.

Palabras claves: talento humano, gestión, motivación, necesidades, colaboradores.

Abstract

The main objective of the research presented was to propose the necessary strategies to guide the Human Talent Management of the staff of the Regional Education Office of Piura (DREP Piura). The population studied was the workers of the administrative area of the DREP Piura, whose figure is 178 individuals. The research technique used was the survey. After the collection and analysis of the results, it is concluded that the Piura DREP does not have strategies for the management of human talent, on the other hand there is a limited level of employee motivation and a low degree of satisfaction in Regarding social needs, appreciation and self-realization of staff. Finally, in view of this situation, strategies are proposed to improve the management of human talent of this Regional Office in charge of basic and technical education in the city of Piura.

Keywords: human talent, management, motivation, needs, collaborators.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Introducción	x
CAPITULO 1: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema Principal	13
1.2.2 Problemas Secundarios	13
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo General	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Justificación del estudio	15
1.5 Limitaciones de la investigación	16
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1 Antecedentes del estudio	17
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Definición de términos	26
2.4. Hipótesis	28
2.4.1 Hipótesis principal	28
2.4.2 Hipótesis específicas	28
2.5. Variables	29
2.5.1 Definición conceptual de la variable	29
2.5.2 Definición operacional de la variable	29
2.5.3 Operacionalización de la variable	30

CAPITULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y nivel de investigación	31
3.2. Descripción del ámbito de investigación	31
3.3. Población y muestra	35
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	36
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	36
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	37
CAPITULO IV: RESULTADOS	38
CAPITULO V: DISCUSIÓN Y PROPUESTA DE ESTRATEGIAS	56
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS	62
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Población de estudio en la DREP Piura	35
TABLA 2. Está orgulloso de trabajar en la DREP Piura	38
TABLA 3. Aprende nuevas cosas en el puesto de trabajo que ocupa	39
TABLA 4. Es posible comunica sus necesidades a las personas pertinentes	39
TABLA 5. Es posible participar en la toma de decisiones en su área de trabajo	40
TABLA 6. Su jefe le hace saber su opinión sobre el desempeño laboral suyo	40
TABLA 7. La institución le brinda la formación necesaria para realizar adecuadamente sus labores	41
TABLA 8. La institución le ha otorgado incentivos durante el tiempo que está laborando en ella	42
TABLA 9. Se reconoce a su equipo de trabajo por lograr o superar los objetivos trazados	43
TABLA 10. La comunicación funciona de manera correcta dentro de su área de trabajo	43
TABLA 11. La relación entre su jefe y usted es efectiva	44
TABLA 12. La relación con sus compañeros del área de trabajo es eficiente	45
TABLA 13. El ambiente laboral es favorable para el buen desempeño de las labores	46
TABLA 14. La institución dispone de un plan para apoyo a sus trabajadores	47
TABLA 15. Considera que el sueldo percibido es acorde a las labores que realiza en la institución	47
TABLA 16. Está a gusto con el salario que recibe	48
TABLA 17. La institución demuestra preocupación por brindar condiciones de trabajo idóneas	48
TABLA 18 La institución brinda facilidades básicas a sus trabajadores como servicios higiénicos, seguridad y otros	49
TABLA 19. La institución promueve los equipos de trabajo	49
TABLA 20. En los dos años anteriores ha recibido alguna capacitación	50
TABLA 21. La capacitación que ha recibido por parte de la institución ha satisfecho sus expectativas	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Funciones de la ARH para la construcción de una organización competitiva	21
Figura 2. Etapas del Ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad	22

INTRODUCCIÓN

La gestión del recurso humano dentro de las organizaciones ha experimentado drásticos cambios en las últimas décadas y en la actualidad las organizaciones privadas y públicas empiezan a comprender el positivo impacto de poseer equipos de personas calificadas, comprometidas e involucradas con las metas organizacionales.

La gestión de talento humano comprende un grupo de procesos integrados en la organización, propuestos para lograr la atracción desarrollo, motivación y retención de los empleados. En otros términos, este enfoque se fundamenta en el logro de mejores resultados con la participación de cada colaborador, a efecto de que logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales.

Todo sistema de gestión de talento humano aborda el desempeño laboral de cada integrante del grupo de trabajo a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, que les posibilite una clara visión de las competencias necesarias para lograr el éxito personal y organizacional.

Existen muchas fortalezas potenciales para las organizaciones que gestionan el talento de sus empleados, entre las que se encuentran la reducción significativa de la brecha entre las competencias requeridas por la organización y la disposición del colaborador, el mejoramiento continuo para lograr una mayor eficacia y eficiencia, el fomento de una cultura de consecución de los objetivos organizacionales con un rendimiento superior al mejoramiento de la cultura organizacional y el clima de trabajo así como una mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores

La presente investigación tiene como finalidad plantear estrategias de gestión para el personal de la Dirección Regional de Educación de Piura a efecto de cooperar con la mejora de los estándares operativos de la institución.

El estudio es de tipo mixto cuantitativo. Se investigará la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Educación de Piura con la finalidad de analizar el estado actual de las variables y realizar una propuesta orientada a superar las debilidades encontradas en la organización.

La tesis está conformada por cinco capítulos, en el capítulo primero se aborda la problemática de estudio, asimismo se formulan las preguntas de investigación, los objetivos, se plantea la justificación y las limitaciones existentes. En el capítulo segundo se aborda el marco teórico, incluyendo antecedentes de estudio, bases teóricas, definición de términos, hipótesis y variables de estudio. En el capítulo tercero se presenta la metodología de la investigación, considerando tipo y nivel de estudio, población, muestra así como técnicas e instrumentos. En el capítulo cuarto se muestran los resultados según cada objetivo de estudio establecido, mientras que en el quinto capítulo se discuten los resultados con los antecedentes y el marco teórico, además de proponer estrategias de gestión para mejorar el talento humano. Finalmente se plantean las conclusiones y recomendaciones del estudio y las referencias bibliográficas a las que se acudió como parte de la investigación.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Planteamiento del problema

En el mundo actual las organizaciones requieren lograr sus metas con la decidida participación de sus colaboradores, los cuales constituyen el eje principal de todo el aparato organizacional. Por esta razón las empresas experimentan impactos positivos o negativos en función al comportamiento del recurso humano, las estructuras jerárquicas, el nivel de motivación de los trabajadores, sea éste último basado en los niveles remunerativos, expectativas de ascensos y en general relacionados al desarrollo personal y laboral de los trabajadores.

Por estas importantes razones es que se debe mirar con especial cuidado las variables que se relacionan con los colaboradores de la organización y se convierte en sumamente necesario llevar a cabo evaluaciones y diagnósticos respecto a la administración del personal, las cuales brindan el conocimiento real necesario para la toma de decisiones en cuanto a la gestión del factor humano en general.

En este contexto, es prioritario llevar a cabo la planificación, organización, dirección y control del recurso humano, lo cual se constituye en un referencia de orden principal para el desempeño del personal en cualquier organización así como para la labor de la alta dirección, teniendo asimismo importante consecuencias en los niveles de competitividad y productividad de esta.

En el mundo organizacional contemporáneo existen aún entidades públicas o privadas, cuyas altas direcciones no logran tomar conciencia de la principal importancia que ostentan factores como el clima laboral, el mismo que puede influir de manera determinante en el nivel de motivación de los empleados, producto del cual se verá influido el rendimiento del recurso humano. En línea opuesta a esa perspectiva, existen aún organizaciones que trata a su recurso

humano como piezas de una estructura productiva monótona y mecanizada, sin preocuparse como debieran por el factor humano.

En la presente investigación la unidad de análisis está constituida por la Dirección Regional de Educación de Piura (DREP), entidad pública situada en la avenida Grau de la ciudad de Piura. La DREP es el órgano dependiente del Gobierno Regional que tiene como responsabilidad principal la planificación, ejecución y administración de las políticas y planes regionales referentes a educación, cultura, recreación, deporte, ciencias, investigación, innovación y tecnología. En la actualidad posee 111 trabajadores nombrados, 9 especialistas, 17 multigrados y 41 por Contrato de Administración de Servicios (CAS).

Es en razón a las estratégicas responsabilidades de la DREP como órgano del Gobierno Regional Piura, es que se toma la decisión de llevar a cabo el análisis de la gestión de su talento humano en la sede administrativa de Piura, para posteriormente proponer estrategias que orienten el desarrollo del mismo a efecto de que los trabajadores se comprometan e identifiquen más con la institución, logrando su motivación en un clima laboral propicio y generador de la confianza necesaria para cumplir metas tanto organizacionales como individuales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué estrategias se requieren para orientar la Gestión del Talento Humano del personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017?

1.2.2. Problemas secundarios

¿Qué nivel de motivación laboral presenta el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017?

¿Qué grado de satisfacción de las necesidades humanas tiene el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017?

¿Qué clase de capacitaciones se llevan a cabo con el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Proponer estrategias que orienten la Gestión del Talento Humano del personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar el nivel de motivación laboral que tiene el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017

Determinar el grado de satisfacción de las necesidades humanas en el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017

Conocer las clases de capacitaciones que se llevan a cabo con el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017

1.4 Justificación del estudio

Esta investigación presenta una justificación social, abordando un tema de vital importancia para el desarrollo del talento humano de los trabajadores a la institución, siendo estos los responsables del éxito organizacional en la sede administrativa de la DREP Piura.

Las organizaciones necesitan estar actualizadas en la gestión del talento humano y seguimiento del desempeño laboral, éstas deben estar permanentemente renovando y buscando estrategias que les permitan estar siempre a la vanguardia.

Para desarrollar su talento humano la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura debe relacionar la dinámica y entrenamiento de su personal para así gestionar el desempeño laboral que influye en el comportamiento de los colaboradores, adquiriendo nuevos lineamientos y conocimientos para una mejora en sus habilidades.

La propuesta de potencializar el desarrollo del talento humano es importante para cualquier área de la organización, logrando que los colaboradores se encuentren satisfechos, comprometidos a lograr conjuntamente los objetivos empresariales y se esfuercen por tener un mejor desempeño laboral.

Con la presente investigación se pretende proponer estrategias de solución al problema identificado mediante la aplicación de conceptos y teorías relacionadas con el tema para potenciar el desarrollo del talento humano, que a la vez permita a la empresa mejorar las relaciones humanas entre sus colaboradores.

1.5 Limitaciones de la investigación

Las limitación que se presenta en la investigación tiene relación con el acceso a la información en la institución de estudio así como la predisposición de algunas autoridades a colaborar con la investigación. .

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1. Internacionales

Guerrero (2017). “Análisis de la gestión del factor humano en organizaciones del sector industrial de Chile”. Tesis para optar el título profesional de Psicólogo, en la Universidad de Chile.

El objetivo de la investigación fue reconocer las prácticas más importantes de gestión del factor humano empleadas por organizaciones chilenas de diversos sectores industriales a efecto de verificar su aptitud respecto a la administración del recurso humano. El estudio incluyó focus group con diez directivos del área de personal.

Se pudo determinar que la presencia de similares prácticas de atracción, desarrollo y retención de talentos, por otro lado toda iniciativa de administración de personal tiene que ser coherente con los lineamientos estratégicos de la empresa y permanecer debidamente alineada a estos.

Águila (2014). “Plan de mejora de la gestión organizacional y del talento en la escuela particular Bertold Brecht, de Quito”, tesis para optar el título profesional de Ingeniero en Administración de Empresas en la Universidad Central del Ecuador, Quito.

El objetivo de esta tesis fue mejorar la gestión organizacional y del recurso humano en la Escuela a efecto de mejorar el uso de los recursos. Asimismo se busca ofrecer un servicio eficiente en la Gestión Administrativa y contribuir al mejoramiento de la calidad en la formación de los educandos. Se determinó que la escuela posee una organización informal sin manuales. Ante esto se proponen

determinados instrumentos de gestión donde se incluye a personal directivo, administrativo y plantel de profesores.

2.1.2. Nacionales

Herrán (2015). “Evaluación de las capacidades del recurso humano y la motivación organizacional en el Instituto Materno Perinatal”, para optar el grado de Magister en Administración, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima. El objetivo del estudio fue establecer un plan de acción orientado al logro de la motivación de los colaboradores del Instituto Materno Perinatal de Lima.

Los resultados indican que los colaboradores requieren un estilo de dirección que promueva la participación del personal, permitiendo que los trabajadores puedan decidir en cuestiones relacionadas a sus propias responsabilidades. Asimismo se puede concluir que se requiere la reorientación del enfoque hacia el trabajador, siendo necesario aplicar estrategias conducentes al desarrollo del colaborador.

Por tal razón las estrategias de motivación a aplicar deben ser acordes a las necesidades y requerimientos de los colaboradores, además debe orientarse con mayor fuerza a la educación y relaciones interpersonales entre los distintos niveles organizacionales jerárquicos.

Hernández (2011). “Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa Textil de Lima Metropolitana” – 2011”. La muestra de esta investigación fue de 139 personas. Se empleó la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma. Se pudo evidenciar que los colaboradores mantienen un nivel medio de satisfacción. Siendo los elementos que predominan en dicha satisfacción el desarrollo del recurso humano, la calidad de las relaciones interpersonales y el desarrollo individual, mientras que los de menor performance son los niveles salariales y las condiciones materiales de trabajo.

Asimismo, pudo comprobarse que los obreros tienen un menor grado de satisfacción sobre todo en elementos como las políticas de administración y el ejercicio de autoridad por parte de los superiores. En lo que respecta a las condiciones salariales los trabajadores dejan ver su insatisfacción, siendo ésta mayor en los empleados que en los obreros.

2.1.3. Locales

Montenegro (2010). “Propuesta de mejora de la gestión de los Recursos Humanos en la empresa Transportes Trampsa”, tesis para optar el título de licenciado en Administración, en la Universidad César Vallejo – Piura. El objetivo de esta investigación fue la evaluación de la gestión del personal por medio de un diagnóstico, el mismo que posibilite posteriormente llevar a cabo planteamientos para mejorar el componente estratégico de la empresa.

Para tal efecto se administró un cuestionario a veinte trabajadores de la empresa, el cual permitió apreciar el contexto real de la gestión del personal de la organización. El estudio realizado permite apreciar que en la empresa no se planifica la gestión del recurso humano lo cual genera una serie de limitaciones operativas y de índole técnico que no permiten aprovechar el potencial de los trabajadores. Asimismo, se verifica la importancia de la gestión del talento humano en la actualidad, la misma que se constituye en un elemento de principal orden para la gestión de toda organización.

Calle y Gonzales (2009). “Estudio del Clima Organizacional y Propuesta de Mejoramiento Aplicado al Personal Administrativo de la Dirección Regional de Salud – Piura”. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, en la Universidad César Vallejo – Piura

El objetivo del estudio fue conocer las características del clima organizacional en la organización. Para la investigación aplicaron 380 encuestas a similar muestra de estudio. Luego de realizados los análisis de resultados se concluyó proponiendo un plan de mejora del clima organizacional que incida en una mejor vida laboral de los colaboradores y recomendando que este plan tenga el apoyo y compromiso del director general, así como de cada una de las jefaturas institucionales y el compromiso de todos los colaboradores del área administrativa.

2.2 Bases teóricas.

2.2.1. El talento humano

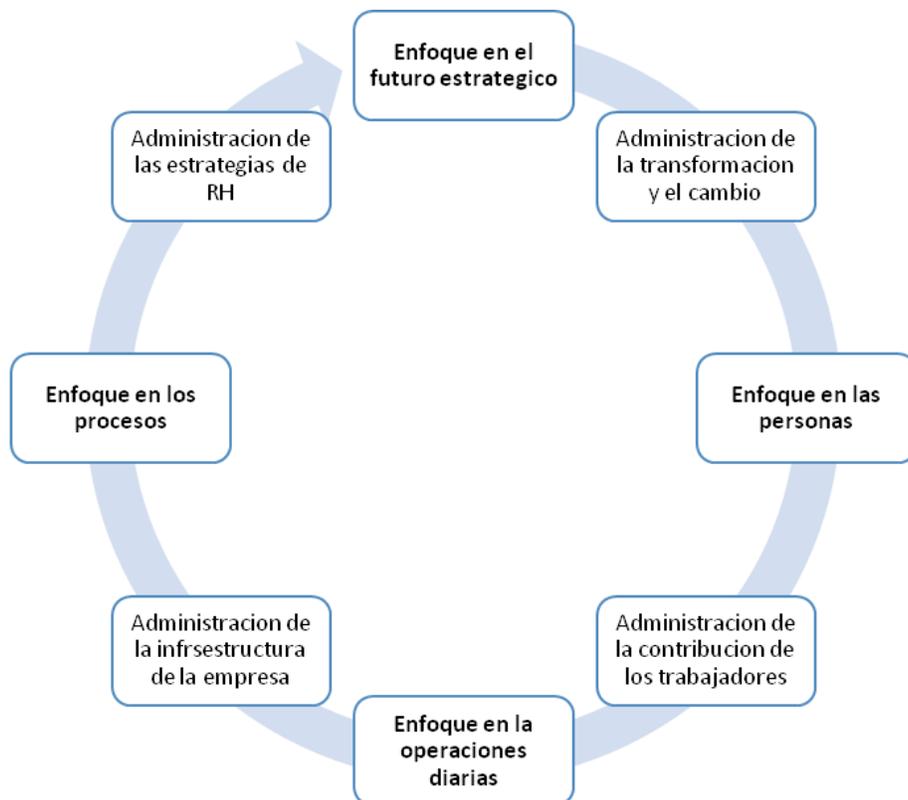
El talento humano se constituye en la actualidad en uno de los principales pilares de la transformación de las organizaciones así como de la individualización de los colaboradores como personas con capacidades y competencias propias (Chiavenato, 2009). El talento humano considera cuatro elementos esenciales para la competencia individual: la actitud, la habilidad, el conocimiento y el juicio.

En este contexto, la formación es uno de los principales mecanismos para lograr el desarrollo de competencias en los trabajadores, logrando elevar su productividad, creatividad e innovación, contribuyendo más efectivamente a alcanzar los objetivos de la organización, por esta razón, es muy importante que se lleve a cabo para contribuir de mejor forma en el logro de los resultados personales y organizacionales. (Chiavenato, 2009)

2.2.2. Las funciones de la gestión del talento humano

La labor de todo departamento de recursos humanos se constituye en la actualidad en un factor decisivo para la designación de funciones y actividades de los colaboradores de una empresa (Ulrich citado por Chiavenato, 2009), permitiendo el logro de resultados organizacionales e individuales.

Figura 1. Funciones de la ARH para la construcción de una organización competitiva.



Fuente: **Chiavenato** (2009, p. 47)

2.2.3. La motivación

Es lo que impulsa a un ser humano a manifestar determinados comportamientos o actitudes, lo que podría ser motivado por factores estimulantes exógenos o provenientes del mismo individuo, siendo esto último parte del proceso cognitivo del ser humano (Chiavenato, 2007). La motivación promueve a la realización de una actividad, a elevar el compromiso y la perseverancia con el logro de objetivos trazados, siendo fundamental para el éxito de una empresa.

2.2.4. Ciclo de la motivación

Tiene su inicio en la manifestación de la necesidad. Cuando surge ésta, se quiebra la situación de equilibrio en el interior del ser humano, generando distintos niveles de incomodidad e insatisfacción. (Chiavenato, 2007)



Figura 2, Etapas del Ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.

Fuente: Chiavenato (2007, p. 49)

Los componentes esenciales de la motivación son: la intensidad, constituida por el nivel de energía con el cual un ser humano intenta algo determinado. La dirección que canaliza esa energía y finalmente la persistencia con la cual se mantiene determinado esfuerzo.

2.2.5. Primeras teorías de la Motivación

Las necesidades humanas se clasifican en distintos tipos según la jerarquía (más bajas y recurrentes o sea primarias y más sofisticadas e intelectuales o sea secundarias. (Maslow citado por Chiavenato, 2007)

- **Necesidades fisiológicas**

Son necesidades innatas, por ejemplo la de alimentación (hambre o sed). Es indispensable satisfacerlas para poder garantizar la sobrevivencia del ser humano, por tanto son muy urgentes.

- **Necesidades de seguridad**

Surgen cuando las anteriores han sido de algún modo superadas. Los trabajadores guardan una relación dependiente de la empresa por lo que una decisión equivocada podría generar inseguridad en los trabajadores.

- **Necesidades sociales**

Se refieren a la necesidad de asociarse y ser aceptado por parte de los compañeros. Se generan cuando las dos necesidades anteriores han sido superadas.

- **Necesidades de aprecio**

Se relacionan con la forma en que cada persona se mira a sí misma y se autovalora. Cuando estas necesidades son satisfechas, se genera un sentimiento de confianza en el trabajador, caso contrario se pueden originar sentimientos de frustración e insatisfacción.

- **Necesidades de autorrealización:**

Se refieren a la capacidad de la persona para emplear su esfuerzo en desarrollarse como ser humano, con el objetivo de progresar. Se relaciona con el empleo del potencial y el empleo de sus recursos personales.

2.2.6. La capacitación

La capacitación es un proceso sistemático y organizado a través del cual se logran competencias relacionadas a determinados objetivos. (Chiavenato, 2007)

Para Chiavenato (2007) la capacitación se debe llevar a cabo de acuerdo a un modelo que incluye los siguientes pasos: evaluación de necesidades de capacitación, desarrollo de planes y programas, realización de la capacitación y establecimiento del proceso de evaluación de los resultados.

Evaluación de necesidades de capacitación

Este paso ayuda a que no se lleven a cabo capacitaciones inadecuadas generadoras de sobrecostos. Para ejecutar esta evaluación se deben analizar: la entidad en su conjunto, los procedimientos y las actividades realizadas y finalmente los colaboradores a los que se va a capacitar (Chiavenato, 2007).

Desarrollo de planes y programas de capacitación

Consta de cinco subprocesos, que son: determinación de los objetivos del plan, diseño de la estructura del programa, planteamiento de las actividades capacitadoras, elección de recursos para la enseñanza, planteamiento final del curso.

Realización de la capacitación

La ejecución de la capacitación implica:

1. Contratación de los profesores.
2. Preparación de material a impartir.
3. Disposición de los TIC's si fuera el caso.
4. Contratación del local donde se llevará a cabo la actividad.
5. Contratación de servicios complementarios.
6. Supervisión de la ejecución de la actividad.
7. Evaluación de la actividad.
8. Entrega de certificados a los participantes.

Establecimiento del proceso de evaluación

La evaluación de cada actividad de capacitación debe incluir los siguientes aspectos:

1. Conocimiento que se adquirió.
2. Conducta promovida y a modificar.
3. Resultados tangibles en cada puesto de labores.
4. Instalaciones dentro de las cuales se ejecutó la capacitación.
5. La logística y coordinación para la impartición.
6. El material didáctico, equipos de apoyo, contenido y suficiencia del programa.
7. Técnicas didácticas empleadas por el docente.
8. Nivel de conocimientos y habilidades del docente.
9. Análisis costo - beneficio.

2.3 Definición de términos

Capacitación

Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2007)

Estrategia:

Esquema que contiene la determinación de los objetivos o propósitos de largo plazo de la empresa y los cursos de acción a seguir. Es la manera de organizar los recursos. (Chiavenato, 2009)

Gestión

Es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos. (Chiavenato, 2009)

Motivación

Es el conjunto de razones que se tienen para hacer algo. Es un estado dinámico, con sus orígenes en las percepciones personales y las que provienen del entorno. (Díaz, 2008)

Necesidad:

Es el motivo del comportamiento humano que reside en el propio individuo logrando satisfacer sus necesidades primordiales (Maslow citado por Chiavenato. 2007)

Necesidades fisiológicas:

Son necesidades innatas, que exigen satisfacción con el fin de garantizar la supervivencia del individuo. (Maslow citado por Chiavenato, 2007)

Necesidades de seguridad

Aparecen en la conducta humana cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Las cuales están relacionadas con la supervivencia de la persona. (Maslow citado por Chiavenato, 2007)

Necesidades sociales

Son necesidades de asociación, participación, aceptación, afecto y amor por parte de todos los colaboradores. Aparecen en la conducta cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y seguridad), se encuentran relativamente satisfechas. (Maslow citado por Chiavenato, 2007)

Necesidades de aprecio

Son necesidades que se encuentran, relacionadas con la manera en que la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima. (Maslow citado por Chiavenato, 2007)

Necesidades de autorrealización

Son necesidades que están relacionadas con la autonomía, independencia y plena realización de aquello que cada persona tiene de potencial y como virtud, así como la utilización plena de sus talentos individuales. (Maslow citado por Chiavenato, 2007)

Objetivo

Determinante del resultado al que se desea llegar, debe ser claro, prioritario, coherente y alcanzable. (Chiavenato, 2009)

Talento:

Es el conjunto de dotes intelectuales de una persona, la que consiste en la sumatoria de dos subconjuntos: los conocimientos y competencias. (Chiavenato, 2009)

2.4. Hipótesis

2.4.1 Hipótesis principal

Hi: Las estrategias que se requieren para orientar la gestión del talento humano del personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura son: la motivación y capacitación a los trabajadores.

2.4.2 Hipótesis específicas

H₁: El personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura presenta un nivel de motivación bajo.

H₂: El grado de satisfacción de las necesidades humanas que tiene el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura es bajo.

H₃: Las capacitaciones que se llevan a cabo con el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura, no corresponden a las necesidades del recurso humano.

2.5 Variable

2.5.1 *Definición conceptual de la variable*

Estrategias de Gestión del Talento Humano

Es un mecanismo para lograr el desarrollo de competencias en los colaboradores a fin de incrementar su productividad, creatividad e innovación, a efecto de que contribuyan al cumplimiento de las metas organizacionales. (Chiavenato, 2009)

2.5.2 *Definición operacional de la variable*

Estrategias de Gestión del Talento Humano

Se medirá el nivel de motivación, satisfacción y capacitación de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Piura, a través de la aplicación de un cuestionario.

2.5.3 *Operacionalización de la variable*

La matriz de operacionalización de la variable se muestra a continuación:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrategias de Gestión del Talento Humano	Es un mecanismo para lograr el desarrollo de competencias en los colaboradores a fin de incrementar su productividad, creatividad e innovación, a efecto de que contribuyan al cumplimiento de las metas organizacionales. (Chiavenato, 2009)	Motivación	El nivel de motivación, se medirá por medio de las competencias actitudinales y habilidades innatas a los trabajadores, a través del uso de un cuestionario.	Nivel de Motivación Nivel de competencias actitudinales Tipos de habilidades	Ordinal Ordinal Ordinal
		Necesidades humanas (sociales, de aprecio y autorrealización)	Se medirán los reconocimientos, relaciones interpersonales y satisfacción de los colaboradores, a través del uso de un cuestionario	Tipos de reconocimientos Calidad de las relaciones interpersonales Nivel de satisfacción del colaborador	Ordinal Ordinal Ordinal
		Capacitación	La capacitación a los trabajadores, se medirá por medio de un cuestionario, evaluando los tipos de capacitación y número de capacitaciones brindadas a los trabajadores	Tipos de Capacitación Número de capacitaciones	Ordinal Ordinal

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación es aplicada; pretende identificar una determinada realidad y posteriormente llevar a cabo la aplicación de teorías a efecto de proponer mejoras a dicha realidad encontrada. (Hernández, et. al., 2014)

3.1.2 Nivel de Investigación

Es una investigación descriptiva y mixta, de determinados hechos tal como se presentan en la realidad al momento de realizarse dicho estudio. En este sentido, se corresponde con el nivel primario del conocimiento científico.

3.2. Descripción del ámbito de la investigación

La Dirección Regional de Educación de Piura es un órgano especializado del Gobierno Regional Piura, responsable de promover, coordinar y evaluar el desarrollo de la educación, ciencia, tecnología, cultura, recreación y el deporte en su ámbito jurisdiccional con participación de los diferentes sectores sociales, para asegurar que el servicio educativo se oferte con calidad y equidad en todas las instituciones Educativas Públicas y Privadas de la Región Piura.

Fue creada como Dirección Regional en Piura desde el año 1978 en que fue establecida por el Organismo Regional de Desarrollo del Norte - ORDENORTE. Con su creación

desaparecía la dependencia de la Dirección Regional que funcionaba en la ciudad de Chiclayo. La educación piurana había dado un gran paso.

Una de las primeras medidas adoptadas por las nuevas autoridades fue establecer la sede de la Dirección Regional de Educación en el Jr. Libertad N° 358 de Piura, en un añejo edificio de adobe, madera y caña donde había funcionado el Sesquicentenario Colegio “San Miguel”.

Debido a la antigüedad y a los daños que le causó el Fenómeno del Niño de 1983, el local fue declarado en emergencia y entonces decidieron buscar uno nuevo. Para tal efecto solicitaron al Instituto Superior “Almirante Miguel Grau” que les cediera una parte del terreno que poseían. Una vez que lo obtuvieron construyeron los primeros pabellones de oficinas y los ocuparon en 1997. Desde entonces atienden en la cuadra 32 de la avenida Grau en el A.H. Santa Rosa del distrito Veintiséis de Octubre- Piura.

En el cumplimiento de su misión la DREP Piura “promueve la participación activa concertada y sostenida del estado con la sociedad civil, para la consecución de una educación democrática y de calidad, prioritariamente de la escuela pública en la zona rural y urbano marginal, orientada a la formación de los actores sociales, con capacidad de generar mayores condiciones de vida a favor del desarrollo humano sostenible”.

LA DREP es el organismo educativo de mayor jerarquía en la Región Piura y actúa en concordancia con las políticas emanadas del Ministerio de Educación. En lo administrativo depende del Gobierno Regional de Piura que designa a su Director, quien gestiona el mejoramiento de la calidad de la educación.

La DREP por esencia es una organismo normativo, cuyas disposiciones son ejecutadas por las 12 Unidades de Gestión Educativa que existen en la región y tienen su sede en las ciudades de Huancabamba, Sechura, Ayabaca, Piura, La Unión, Tambogrande, Sechura, Päita, Chulucanas y Morropón.

La Dirección Regional de Educación Piura, tiene la siguiente **Estructura Orgánica**, según Ordenanza Regional N° 305-2014/GRP-CR:

- Órgano de dirección
Dirección Regional
- Órganos consultivos
Consejo Participativo Regional de Educación
Consejo Consultivo Regional de Educación.
- Órganos de línea
Dirección de Educación Básica.
Dirección de Educación Superior No Universitaria y Técnico Productiva.
- Órganos de asesoramiento
Oficina de Asesoría Jurídica
Oficina de Planeamiento y Desarrollo Institucional
- Órgano de apoyo
Oficina de Administración
- Órgano de control
Oficina de Control Institucional
- Órganos desconcentrados
Unidades de Gestión Educativa Local – UGELES – (12)
Unidad Ejecutora de Instituto Superior de Educación Pública Regional de Piura.

Visión de la Dirección Regional de Educación de Piura:

“Al 2021, las personas que viven en la región Piura acceden con equidad a una educación de calidad que los forme como ciudadanas y ciudadanos que asumen su identidad, consolidan su proyecto de vida, aportan al desarrollo humano y construyen una sociedad democrática y ética, en el marco del proceso de descentralización del país y en corresponsabilidad con la Comunidad Educativa”.

Misión institucional:

“Dirección Regional de Educación Piura, promueve la participación activa, concertada y sostenida del Estado con la sociedad civil, para la consecución de una educación democrática y de calidad, prioritariamente de la Escuela Pública en la zona rural y urbano marginal, orientada a la formación de los actores sociales, con capacidad de generar mayores condiciones de vida a favor del Desarrollo Humano sostenible”.

Objetivos estratégicos:

Objetivo 1: Aprendizajes de calidad.

Lograr aprendizajes pertinentes y de calidad en la educación básica para la realización integral de todos los estudiantes del campo y la ciudad, a partir de una propuesta educativa concertada.

Objetivo 2: Equidad educativa.

Garantizar el acceso universal y la permanencia de todos y todas a una educación de calidad, inclusiva, sin discriminación, intercultural, democrática y gratuita

Objetivo 3: Desempeño docente, eficiente y ético.

Lograr que los docentes y directivos desempeñen su profesión de manera eficiente, eficaz y ética para brindar un servicio educativo de calidad

Objetivo 4: Gestión eficiente, descentralizada y democrática.

Garantizar una gestión educativa descentralizada, participativa, democrática, autónoma, eficiente, transparente.

Objetivo 5: Educación superior de calidad, humanista, ética y articulada al desarrollo sostenible regional.

Lograr una educación superior de calidad, con sentido humanista, con autonomía e identidad cultural.

Objetivo 6: Sociedad educadora.

Generar las condiciones para crear una sociedad educadora regional con la participación activa de instituciones y actores sociales claves comprometidos con su rol educador.

3.3. Población y muestra

Población

El número de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura es de 178 personas, distribuidas en 111 trabajadores nombrados, 9 especialistas, 17 multigrados y 41 CAS.

Tabla 1. Población de estudio en la DREP Piura

Modalidad	Número de trabajadores
Nombrados	111
Especialistas	9
Multigrados	17
CAS	41
TOTAL	178

Fuente: Registro de Personal de la DREP Piura.

Muestra

Se considerará a todos los miembros de la población (censo), dado que el número de integrantes de la misma es pequeño y permite la aplicación del instrumento de investigación a todos ellos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

3.4.1. Técnica

Encuesta:

Técnica a través de la cual se obtiene información de un número de personas (muestra), la cual es recolectada siguiendo un procedimiento estandarizado, de forma que a cada persona se le formula la misma pregunta.

3.4.2. Instrumento

Cuestionario: conjunto de preguntas planteadas de manera coherente, estructurada y organizada según una adecuada planificación, a efecto de emplear las respuestas para su análisis y consiguiente empleo para los fines de la investigación.

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

La validación del instrumento la llevan a cabo profesionales conocedores del tema y la línea de investigación, los cuales deben evaluar:

- El diseño coherente y consistente, siguiendo una lógica secuencial en relación a las dimensiones del estudio.

- Clara y precisa redacción, con un estilo comprensible.
- Suficientes ítems y que estén relacionados con el objeto a medir y su naturaleza.

En el análisis de confiabilidad se analiza el nivel de comprensión respecto a las preguntas del cuestionario por parte de miembros de una muestra piloto. Debe ser ejecutada por un profesional estadístico, el cuál empleará como indicador el Alfa de Cronbach.

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos.

Para la realización del presente estudio se hará uso de fuentes primarias: los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Piura y a fuentes secundarias como libros, estudios precedentes y páginas web especializadas en el tema.

Asimismo se realizará el análisis estadístico, posterior al cual se representará a través de cuadros los resultados encontrados. Para el procesamiento de datos se empleará el programa SPSS v. 24 y el Excel para Windows.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

4.1.1 Objetivo Específico N° 1: Identificar el nivel de motivación laboral que tiene el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017.

Para identificar el nivel de motivación laboral que tiene el personal de la sede administrativa de esta institución, fue necesario conocer la identificación con la entidad y las actitudes en el contexto del ambiente laboral.

TABLA 2. Está orgulloso de trabajar en la DREP Piura

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	8	4,8
	Mucho	34	19,0
	Regular	68	38,1
	Poco	68	38,1
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

En la Tabla 2 se puede apreciar que el 38,1% de los trabajadores manifiesta estar regularmente orgulloso de laborar en la DREP Piura, mientras que similar porcentaje (38,1%) se sienten poco orgullosos de dicha condición. De lo anterior se puede inferir que hay percepciones personales similares, las cuales conllevan a los colaboradores a tener un menor nivel de compromiso e identificación respecto a la institución. Esto se constituye en un factor negativo para el desempeño laboral del equipo de trabajo, así como una debilidad para el desarrollo de la DREP Piura.

TABLA 3. Aprende nuevas cosas en el puesto de trabajo que ocupa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	25	14,3
	Regular	52	28,6
	Poco	59	33,3
	Nunca	42	23,8
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

En la tabla precedente se visualiza que el 33,3% del personal manifiesta que pocas veces aprenden nuevas cosas en su puesto y el 28,6% indica que efectivamente si aprenden nuevas cosas en su puesto laboral. Esto deja ver la importancia que se le debe otorgar a factores como la innovación en los trabajadores, motivando a desarrollar de mejor forma sus tareas. Lo contrario puede ocasionar debilidades en la productividad de la organización.

TABLA 4. Es posible comunicar sus necesidades a las personas pertinentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	17	9,5
	Mucho	8	4,8
	Regular	17	9,5
	Poco	102	57,1
	Nunca	34	19,0
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

En la tabla 4, se puede apreciar que el 57,1% de los colaboradores refieren tener muy poca facilidad para la comunicación de sus necesidades, mientras que el 19% afirma que nunca tiene facilidad para comunicar sus necesidades. Esto denota la necesidad de proponer estrategias de motivación, promoviendo la comunicación en las relaciones interpersonales de cara a posibilitar mejoras en el rendimiento laboral.

TABLA 5. Es posible participar en la toma de decisiones en su área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	17	9,5
	Mucho	9	4,8
	Regular	42	23,8
	Poco	25	14,3
	Nunca	85	47,6
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

Como se visualiza en la Tabla precedente el 47,6% de los colaboradores indicaron que nunca les es posible participar en las decisiones a ser tomadas en sus áreas de trabajo, un 23,8% respondió participan en la toma de decisiones de manera regular. Lo anterior indica que no a todos los trabajadores se les posibilita la participación en la toma de decisiones por lo que es recomendable generar espacios para su interacción productiva aportando en las decisiones de la institución.

TABLA 6. Su jefe le hace saber su opinión sobre el desempeño laboral suyo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	17	9,5
	Mucho	9	4,8
	Regular	9	4,8
	Poco	84	47,6
	Nunca	59	33,3
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

De acuerdo a la tabla 6 el 47,6% del personal indicó que muy poco reciben opiniones de su jefe sobre su desempeño laboral, mientras que un 33,3% refiere que nunca reciben opiniones de su jefe respecto a este aspecto. En este caso es necesario mejorar la retroalimentación de los trabajadores respecto a su propio desempeño, esto les ayudará a evaluar sus necesidades de mejora.

TABLA 7. La institución le brinda la formación necesaria para realizar adecuadamente sus labores

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	17	9,5
	Mucho	9	4,8
	Poco	59	33,3
	Nunca	93	52,4
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

Como se aprecia en la tabla 7, el 52,4% de los colaboradores refieren que nunca la institución le brinda la formación necesaria para ejecutar adecuadamente sus tareas, mientras que el 33,3% indicó que dicha formación se brinda en poca magnitud, éstos respondieron que muy poco existe la oportunidad de desarrollar sus habilidades. Lo anterior demuestra una deficiencia respecto al reforzamiento de las competencias y capacidades del personal, siendo necesario establecer acciones de capacitación según las funciones de cada trabajador.

4.1.2 Objetivo Especifico N° 2: Determinar el grado en el que están siendo satisfechas las necesidades humanas del personal de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017

TABLA 8. La institución le ha otorgado incentivos durante el tiempo que está laborando en ella

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	9	4,8
	Regular	42	23,8
	Poco	51	28,6
	Nunca	76	42,9
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

En la tabla 8 se aprecia que el 42,9% de las personas afirmaron que en los dos últimos años la institución nunca les ha otorgado incentivos, mientras que el 28,6% indicó que han recibido pocos incentivos durante ese periodo de tiempo.

Estos datos dejan ver la falta de incentivos en la institución, lo que puede llevar a una sensación de pesimismo respecto al trato recibido por los jefes, así como a desmotivar al personal en cuanto a cualquier iniciativa relacionada a mejorar el servicio o la ejecución de los procedimientos.

TABLA 9. Se reconoce a su equipo de trabajo por lograr o superar los objetivos trazados

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	17	9,5
	Regular	25	14,3
	Poco	85	47,6
	Nunca	51	28,6
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

Como se visualiza en la tabla 9, el 47,6% de los colaboradores indicó que son pocos los reconocimientos que recibe su equipo por lograr los objetivos de trabajo, mientras que un 28,6% indicó que ello no ha sucedido nunca. Al igual que en el caso de la tabla precedente, en la institución no existe una política de reconocimiento a los colaboradores, siendo esto una grave carencia desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos que debe ser corregida

TABLA 10. La comunicación funciona de manera correcta dentro de su área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	9	4,8
	Mucho	17	9,5
	Regular	51	28,6
	Poco	67	38,1
	Nunca	34	19,0
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

En la Tabla 10, se aprecia en el 38,1% de los encuestados que pocas veces la comunicación interna en el área de trabajo funciona correctamente, mientras que el 28,6% de los trabajadores indicó que de manera regular dicha comunicación funciona correctamente. Esta realidad señala la necesidad de brindarle a todos los colaboradores una óptima comunicación entre los distintos niveles de la institución a fin de mejorar las coordinaciones de trabajo y las mismas relaciones interpersonales.

TABLA 11. La relación entre su jefe y usted es efectiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	25	14,3
	Mucho	9	4,8
	Regular	42	23,8
	Poco	68	38,1
	Nunca	34	19,0
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

Como se aprecia en la Tabla 11, el 38,1% de los colaboradores afirmó que en poca proporción la relación que existe entre ellos y sus jefes inmediatos, se puede calificar como efectiva, mientras que el 23,8% de las personas afirmó que regularmente dicha comunicación es efectiva. Estos resultados indican la limitada calidad de la interrelación entre los trabajadores y sus superiores, lo cual puede originar mayor nivel de descoordinación o conflictos incluso al interior de la institución.

TABLA 12. La relación con sus compañeros del área de trabajo es eficiente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	9	4,8
	Mucho	67	38,1
	Regular	51	28,6
	Poco	51	28,6
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura

Como se aprecia en la Tabla 12, el 38,1% de los colaboradores afirman que muchas veces la relación con sus compañeros de trabajo es muy eficiente, mientras que el 28,6% indicó que dicha relación es regularmente eficiente. Esta situación deja entrever la necesidad de mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores a efecto de alcanzar niveles de coordinación y de entendimiento óptimos.

TABLA 13. El ambiente laboral es favorable para el buen desempeño de las labores

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	25	14,3
	Regular	85	47,6
	Poco	51	28,6
	Nunca	17	9,5
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

La Tabla 13, muestra que el 47,6% de las personas encuestadas cree que el ambiente laboral es regularmente aceptable mientras que el 28,6% de los colaboradores respondieron que este ambiente es poco aceptable y por ende no contribuye efectivamente a un mejor desempeño laboral. Al respecto es necesario indicar que los trabajadores requieren de espacios y ambientes idóneos para la ejecución de las actividades cotidianas favoreciendo la productividad de la institución.

TABLA 14. La institución dispone de un plan para apoyo a sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	9	4,8
	Regular	17	9,5
	Poco	76	42,9
	Nunca	76	42,9
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

Como se aprecia en la Tabla 14, un 42,9% de las personas afirmaron que la institución posee un programa de apoyo para los trabajadores, mientras que el 42,9% indicó no cuenta con un programa de esa naturaleza. Es importante resaltar que un plan de apoyo a los colaboradores es importante y en la medida que sea posible se debería facilitar a través de los canales adecuados como por ejemplo CAFAE u otros.

TABLA 15. Considera que el sueldo percibido es acorde a las labores que realiza en la institución

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	9	4,8
	Regular	17	9,5
	Poco	101	57,1
	Nunca	51	28,6
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

En la Tabla 15 se observa que el 57,1% de las personas encuestadas considera que el sueldo recibido es poco acorde al trabajo realizado, mientras que el 28,6% de los colaboradores refirieron que nunca responde al trabajo que realizan. Estos datos muestran una clara inconformidad respecto a los sueldos asignados.

TABLA 16. Está a gusto con el salario que recibe

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	9	4,8
	Regular	9	4,8
	Poco	93	52,4
	Nunca	67	38,1
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

Como se observa en la Tabla 16, el 52,4% de los trabajadores manifiesta estar poco a gusto con el nivel del salario que ha percibido, asimismo el 38,1% indicó que nunca está a gusto con dicho salario. Estos datos reafirman lo encontrado en el ítem anterior, situación que influye en la motivación para realizar efectivamente las tareas asignadas.

TABLA 17. La institución demuestra preocupación por brindar condiciones de trabajo idóneas

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	17	9,5
	Mucho	17	9,5
	Regular	59	33,3
	Poco	59	33,3
	Nunca	26	14,3
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

En la Tabla 17 se aprecia que el 33,3% de los colaboradores afirma que la institución demuestra poca preocupación por brindar condiciones de trabajo idóneas, mientras que el 14,3% afirma que la institución nunca se preocupa por brindar condiciones de trabajo idóneas.

TABLA 18. La institución brinda facilidades básicas a sus trabajadores como servicios higiénicos, seguridad y otros

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	9	4,8
	Mucho	17	9,5
	Regular	42	23,8
	Poco	93	52,4
	Nunca	17	9,5
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

Como se muestra en la Tabla 18, el 52,4% de los trabajadores respondieron que la institución pocas veces brinda facilidades básicas de los trabajadores, mientras que el 23,8% afirma que de manera regular la institución brinda dichas facilidades. Los datos reflejan la necesidad de brindar facilidades básicas a sus trabajadores a fin de lograr su satisfacción en estos aspectos.

TABLA 19. La institución promueve los equipos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	17	9,5
	Mucho	9	4,8
	Regular	59	33,3
	Poco	59	33,3
	Nunca	34	19,0
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

La Tabla 19 muestra que el 33,3% de los colaboradores piensan que la institución sólo en un nivel regular promueve el trabajo en equipo, mientras que el 19,0% de los colaboradores indica que ello nunca ocurre. Esta situación debe mejorar si se desea lograr equipos consolidados de alto rendimiento, lo cual se evidencia como una necesidad en la institución.

4.1.3 Objetivo Específico N° 3: Conocer los tipos de capacitaciones que se están brindando al personal de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017.

TABLA 20. En los dos años anteriores ha recibido alguna capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	17	9,5
	Nunca	161	90,5
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

En la Tabla 20 se puede apreciar que el 90,5% de los colaboradores nunca ha recibido capacitación en el lapso de los dos últimos años, mientras que el 9,5% de los encuestados afirma que han sido capacitados en ese periodo de tiempo. Estos resultados indican que la amplia mayoría de trabajadores necesita ser capacitado y actualizado en labores propias de su puesto, lo cual redundará en la calidad de su trabajo y cumplimiento de metas.

TABLA 21. La capacitación que ha recibido por parte de la institución ha satisfecho sus expectativas

		Frecuencia	Porcenta je
Válidos	Siempre	17	9,5
	Nunca	161	90,5
	Total	178	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la DREP Piura.

En la Tabla 21 se aprecia que un 90,5% de los colaboradores perciben que nunca ha satisfecho sus expectativas la capacitación recibida de parte la institución, mientras que un 9,5% de los colaboradores afirmaron que dicha capacitación si ha satisfecho sus expectativas. Estos resultados indican la necesidad de revisar los enfoques y prácticas empleados en la capacitación de los trabajadores, ya que éstos son justamente uno de los principales aspectos relacionados con la ejecución efectiva de tareas y responsabilidades.

4.2. Propuesta de estrategias

4.2.1. Importancia de la propuesta:

De acuerdo a los resultados del estudio realizado se puede inferir que en la Dirección Regional de Educación de Piura (DREP Piura) existe una realidad problemática conformada por la carencia motivacional, necesidades insatisfechas y carencia de capacitaciones. Ante ello la orientación de la propuesta que se presenta, es lograr que el recurso humano de la institución se convierta en aliado para el desarrollo de la organización y que guíe el esfuerzo de los trabajadores a cumplir los objetivos trazados.

4.2.2. Estrategias para la gestión del talento humano

4.2.2.1. Promover el logro de los objetivos institucionales y la misión

Es fundamental que todos los trabajadores conozcan los lineamientos estratégicos de la institución, a efecto de que el mismo trabajador cumpla sus actividades asumiendo esto como una contribución directa al logro de los objetivos institucionales. La estrategia para tal fin se ejecutará por medio de la realización de reuniones colectivas que cuenten con el pleno respaldo de las autoridades de la institución, en estas reuniones se debe difundir, explicar y concientizar acerca de la misión, visión, objetivos institucionales y cultura corporativa (valores) de la Dirección Regional de Educación de Piura.

4.2.2.2. Subsistema de ingreso

Cada vez que sea necesario requerir un colaborador en la institución, se revisará obligatoriamente el perfil de competencias y funciones ya establecido en la institución, a efecto de tener claro desde el inicio qué tipo de trabajador se requiere, a fin de que cumpla efectivamente los objetivos y metas establecidas para su puesto de trabajo, su creatividad e innovador desempeño, sobresaliente desde

un principio (Competencias de diferenciación). En todo el proceso la institución debe cumplir con la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del manual de perfiles de puestos".

En este contexto es recomendable el empleo de un formato de requerimiento de personal, donde el superior jerárquico del puesto a ocupar, alcance su requerimiento a la oficina de RRHH y comunique la clase de personal que se necesita (características, actitudes, habilidades, destrezas).

Posterior a ello se debe cumplir con la etapa de reclutar a los candidatos para lo cual se deberá disponer de medios electrónicos (portal web), diarios, reclutadoras especializadas y considerar al personal que actualmente labora en la institución y que podrían tener las competencias para ocupar el puesto vacante, siempre que éste signifique una elevación de categoría o nivel laboral.

A continuación, sigue la etapa de selección, para lo cual se aplicarán las entrevistas y exámenes psicotécnicos correspondientes. Luego de ser evaluados estos exámenes, se volverá a entrevistar a los candidatos con los mejores resultados, con la finalidad de conocer más detalles acerca de cada postulante y comprobar aspectos como las referencias, entre otros, decidiéndose posteriormente por el más idóneo desde la óptica de la evaluación integral realizada. Iniciándose a continuación con el proceso formal de contratación.

4.2.2.3. Procesos del subsistema de desarrollo:

Inducción: es una etapa imprescindible en la gestión del recurso humano ya que a través de ella se incorporará efectivamente al nuevo trabajador en las políticas, reglamentos, principios institucionales, a fin de que esta persona inicie sus labores con el pleno conocimiento e interiorización de los mismos, que asegure el alineamiento a las directrices y orientaciones estratégicas de la institución. Este

paso es muy importante porque muchas veces los nuevos trabajadores llegan con una cultura organizacional distinta y deben por tanto adaptarse a la nueva organización.

Para este efecto, el proceso inductivo será llevado a cabo dentro de los cánones del modelo pedagógico institucional, con una metodología de trabajo propia de la práctica educativa, que permita al nuevo trabajador asimilar y acoplarse a la filosofía y objetivos institucionales. De esta forma el nuevo trabajador tomará conciencia del papel importante que le toca asumir dentro de la institución.

4.2.2.4. Subsistema de mantenimiento

Esta etapa está destinada a reforzar en los trabajadores todos los elementos que se requieren para disfrutar de un entorno laboral productivo y confortable. Entre estos principales elementos cabe destacar a los siguientes:

- **La comunicación:**

Se deberán establecer y promover efectivos canales de comunicación que aseguren la transmisión de información, órdenes, coordinaciones de trabajo, entre otros, en un contexto de eficiencia y eficacia tal que permitan fluir la realización de procedimientos y actividades propias de las responsabilidades de cada área y puesto de trabajo. Caso contrario se podrían generar consecuencias negativas tanto para el logro de los objetivos institucionales como para la productividad y el clima laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura.

En el caso específico de esta institución, es notoria una comunicación limitada, por lo que se requiere que se asuma como una práctica institucionalizada la realización de reuniones de trabajo periódicas, que además de beneficiar el desarrollo de los procedimientos operativos puede contribuir a mejorar el clima

laboral de la organización, dados los canales directos para la transmisión de información a implementar.

Es importante considerar asimismo, el empleo de los canales informales de comunicación buscando agentes estratégicos entre los mismos trabajadores que dinamicen el diálogo al interior de sus áreas, a modo de alternativa complementaria de retroalimentación.

4.2.2.5. Establecer políticas de control y evaluación para desarrollar comportamientos socialmente responsables:

En el mundo actual es muy importante que las organizaciones cuenten con reglamentos y políticas de control eficaces y regulatorias alineados a los objetivos institucionales. En este contexto es importante la participación de las jefaturas de cada área, quienes deberán asumir un proceso de control interno e inducción, para los trabajadores integrantes de la institución, a efecto de conseguir una equilibrada evaluación del desempeño laboral individual de cada uno de ellos. En ese sentido se presenta el siguiente lineamiento de control y evaluación:

4.2.2.6. Subsistema de control

Se requiere desde el principio de un claro proceso, de modo tal que todo trabajador debe saber de qué manera debe ser su desempeño y de qué manera se va a evaluar su trabajo, de esta manera se le hace partícipe al trabajador, el cual podrá laborar con claras metas institucionales y motivado para el logro de sus objetivos. De otra parte se deben facilitar procesos de autoevaluación donde el mismo trabajador se efectúe un monitoreo progresivo con el claro propósito de mejorar en su rendimiento y logros personales, estableciendo medidas correctivas previas a los procesos de evaluación formales de la institución. Esta herramienta es de una ayuda muy importante debido a que es el mismo trabajador el que establece sus propias conclusiones y toma decisiones de mejora preventivas.

Como se aprecia, es necesario mantener un esquema holístico de evaluación institucional, lo cual debe incluir a los trabajadores de todos los niveles jerárquicos. En este sentido es de vital importancia tener claro de qué forma se aplicarán las evaluaciones y asimismo el empleo final de los resultados.

CAPITULO V: DISCUSIÓN Y PROPUESTA DE ESTRATEGIAS.

La investigación en la DREP Piura contó con una muestra de 178 personas, a las cuales se aplicó un cuestionario. A continuación se discuten los resultados de la investigación en relación a los antecedentes y teoría relacionada.

En cuanto a la motivación Chiavenato (2007) refiere que es el impulso del colaborador a comportarse de una forma determinada o que inicia un patrón de conducta. Esto puede ser originado por agentes estimuladores externos como también por experiencias de tipo mental propias de cada persona, siendo que esto guarda relación con la actividad cognitiva propia de cada ser humano.

Otra definición de motivación, refiere que está constituida por procesos que influyen directamente en la fuerza, direccionalidad y duración de todos los esfuerzos de una persona para alcanzar una meta. (Robbins, 2009)

En ese contexto, los datos encontrados en el presente estudio indican que los trabajadores de la DREP Piura manifiestan estar muy poco orgullosos de laborar en la institución (38.1%); asimismo, un 33,3% refiere que muy poco aprenden cosas nuevas en sus respectivos puestos. Existe también la sensación de que en muy pocas ocasiones reciben opiniones de sus superiores respecto a su desempeño laboral (47.6 %) y que en la institución nunca tienen oportunidades para desarrollar habilidades (52.4 %).

Lo anterior demuestra que es necesario incrementar los niveles de motivación de los trabajadores de la DREP Piura, pues ello influye en el desempeño de sus labores y sería muy beneficioso para potenciar el ambiente laboral e incluso actitudes orientadas a mejorar el comportamiento, contribuyendo de esta manera a una mayor productividad institucional.

Por lo anterior, la **hipótesis específica planteada H₁** : El personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura presenta un nivel de motivación bajo; fue contrastada en los resultados, debido a lo cual se ACEPTA dicha hipótesis, la misma que tiene relación con las limitaciones y dificultades que experimentan los colaboradores.

Asimismo, de acuerdo a lo encontrado se concluye que en la DREP Piura, los trabajadores tienen una falta de motivación, careciendo de las estrategias requeridas para generar el desarrollo humano de la institución.

Existen distintos tipos de necesidades como: necesidades sociales, entre las que se encuentran las necesidades de asociación, afecto, aceptación, entre otras como:

- Necesidades de aprecio: la forma como un ser humano se aprecia y valora.
- Necesidades de autorrealización: conllevan a la persona a intentar usar su potencial para lograr un desarrollo continuo. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de la persona a ser más de lo que es y a llegar a ser todo lo que puede ser. (Maslow citado por Chiavenato, 2007)

Asimismo los datos encontrados indican que los trabajadores jamás han sido objeto de reconocimiento o incentivos en el lapso de los dos años anteriores. El 42.9% refleja que los trabajadores manifiestan una carencia de incentivos, que pueden traer consigo el desánimo.

En lo que respecta a las relaciones interpersonales, los trabajadores manifestaron que muy pocas veces la comunicación interna en las diferentes áreas de la institución funciona adecuadamente (38.1%), en cuanto a la relación entre ellos y sus jefes inmediatos el 38.1% refirió que ésta es muy limitada. Cabe resaltar que es necesario promover el afecto entre las personas, pues éste constituye un trascendente

motor para una mejora en la conducta de las personas y la lucha contra las emociones de tipo negativo.

En lo que respecta a la satisfacción de los colaboradores, el 47.6% de los trabajadores opina que el ambiente laboral es medianamente aceptable para el adecuado desempeño del trabajo.

Estos resultados indican que hay un nivel bajo de preocupación en relación a las condiciones del ambiente laboral, con una incidencia en la intensidad, direccionamiento y manutención del esfuerzo que realiza una persona para el logro de una meta.

La hipótesis específica planteada H_2 : El grado de satisfacción de las necesidades humanas que tiene el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura es bajo, fue verificada en los resultados, por lo que se **ACEPTA** la hipótesis.

Respecto a la capacitación, Flippo citado por Chiavenato (2007), refiere que la capacitación implica incrementar el conocimiento y la habilidad de un trabajador para la ejecución de tareas en un puesto específico.

McGehee citado por Chiavenato (2007) indica que la capacitación incluye todas las actividades, desde adquirir una habilidad hasta otorgar conocimientos técnicos, habilidades y actitudes. Para el estudio del determinante de la capacitación, el investigador clasificó esta dimensión en indicadores tales como: tipos y número de capacitaciones.

Los resultados del estudio indican en cuanto a la dimensión de la capacitación, que los colaboradores nunca han sido partícipes de un programa de capacitación en la institución (90.5%). De acuerdo a los resultados se puede agregar que resulta ser una debilidad muy importante porque implica falta de conocimiento y habilidad de un

trabajador para desempeñar sus tareas, ejercitando sus competencias para el logro de sus metas específicas.

La hipótesis específica planteada H_3 : Las capacitaciones que se llevan a cabo con el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura no corresponden a las necesidades del recurso humano, fue contrastada con los resultados, por lo que se ACEPTA.

Si bien la gran mayoría acuerda que las personas talentosas suelen tener un desempeño sobre el promedio, se podría clasificar como talentosas a aquellas personas que sin registrar desempeños excelentes, se constituyen en referentes para los demás colaboradores de la institución. (Hellriegel y Slocum, 2010)

Lo anterior se relaciona con el estudio de Frías (2007) en el cual se llega a concluir lo que se comprende por talento y se observa una tendencia a relacionarla con aquellos trabajadores que poseen ciertas especificidades que los distinguen de otros colaboradores. Destacando algunas actitudes y comportamientos, más que el bagaje de conceptos que tengan los trabajadores talentosos.

Esto sugiere como idea lo relevante del contexto organizativo al instante de juzgar lo que es el talento, no siendo siempre lo mismo para una organización que para otra.

La hipótesis general H_1 : Las estrategias que se requieren para orientar la gestión del talento humano del personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura son: la motivación y capacitación a los trabajadores, fue contrastada en los resultados, por lo que se ACEPTA.

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS.

A continuación y en relación a los antecedentes y teoría relacionada, se presenta una propuesta de estrategias, a fin de orientar óptimamente la gestión del talento humano del personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura.

- 1- Establecer a mediano plazo la visión, misión y objetivos que como institución pública se pretende alcanzar y mantener en el tiempo, a fin de realizar un trabajo eficiente el cual se vea reflejado en el logro de los resultados esperados, así como una óptima atención a los administrados y público usuario.
- 2- Aplicar un análisis FODA como una herramienta de trabajo que permita identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, a fin de conocer hacia dónde debemos centrar nuestra estrategia y de ser el caso, realizar las acciones que correspondan para el logro de los objetivos de la entidad.
- 3- Establecer metas y expectativas a fin que los colaboradores de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura, conozcan y tengan claras las metas y expectativas que se tienen de su desempeño como trabajadores, lo cual permitirá que la retroalimentación sea más objetiva y realista.
- 4- Establecer la retroalimentación como un proceso sistematizado y establecido, constituyendo un acto formal dentro de la entidad, lo cual va a permitir contar con la información para otorgar una retroalimentación a los trabajadores y así obtener mejores resultados

en la gestión del talento humano de la institución, lo cual se verá reflejado en una buena atención a los administrados y a sus usuarios.

- 5- Llevar a cabo planes reales de acción en las diferentes áreas, a fin de establecer propuestas para mejorar la gestión del talento humano del personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura, evaluar su viabilidad y velar por su implementación.
- 6- Realizar controles, pruebas y ajustes a la o las estrategias diseñadas, para su correcta y eficiente implementación, a fin de comprobar cómo están funcionando, conocer su rendimiento real, para así lograr los resultados esperados.
- 7- Reconocer el esfuerzo y el trabajo bien realizado por los trabajadores de la institución, lo cual es clave para realizar un trabajo de retroalimentación óptimo.

CONCLUSIONES

1. Existe un bajo nivel de motivación en el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura, siendo que los trabajadores se sienten muy poco orgullosos de trabajar en esta institución. Además, se percibe que en pocos casos se aprenden nuevas cosas en los puestos de trabajo; asimismo, opinan que hay una escasa comunicación de los jefes respecto al desempeño laboral de los subordinados y nunca se les facilita la oportunidad para desarrollar sus habilidades, esto genera una debilidad para el trabajador y también para la institución.
2. El personal experimenta un nivel bajo de satisfacción en lo que respecta a sus necesidades de tipo social, de aprecio y de autorrealización, quedando demostrada la limitada aplicación de incentivos en los años recientes. Respecto a la calidad de las relaciones interpersonales, existe la opinión de que la comunicación interna no se lleva a cabo correctamente. En lo que respecta a la satisfacción del personal, se concibe como regularmente aceptable el ambiente laboral y es calificado como propicio para el desempeño adecuado de las actividades laborales.
3. No se cuenta con programas de capacitación para los trabajadores, no obstante se considera que la capacitación siempre es importante y promueve los factores que viabilizan el desarrollo de los individuos y de la organización.

4. La sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura carece de estrategias para la gestión del talento humano. Ello incide en el desempeño y clima organizacional de los trabajadores, así como la débil identificación de los trabajadores y su involucramiento con la institución.

RECOMENDACIONES

1. La DREP Piura debe diseñar y ejecutar procesos propios de la gestión del talento humano, ya que a través de ello se podrá alcanzar la calidad de los procesos y la consecución de las metas organizacionales.
2. En cuanto al desarrollo y motivación de los trabajadores, la DREP Piura debe plantear y ejecutar programas orientados al fortalecimiento de las competencias de éstos, con énfasis en el componente técnico y humano, aprovechando el talento de cada trabajador en un mejor ambiente laboral.
3. En lo referente a la satisfacción de las necesidades sociales, de aprecio y autorrealización, la DREP Piura debe establecer canales efectivos de comunicación que promuevan y fomenten las relaciones interpersonales y que orienten el logro de los objetivos establecidos para lograr un buen clima laboral.
4. La sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura debe llevar a cabo un plan de capacitación, de este modo estará contribuyendo al bienestar de la institución y el cumplimiento de objetivos beneficiosos para la sociedad, creando compromiso y conciencia en cada trabajador, facilitando y promoviendo un ambiente de seguridad y confianza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Águila V. (2014). *Plan de mejora de la gestión organizacional y del talento en la escuela particular Bertold Brecht, de Quito*. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/132346>

Aguilar A. (2008). *Capacitación y Desarrollo*. Tercera Edición. México

Arica L. & Olivos Z. (2009). *Grado de influencia de la motivación en el clima organizacional de los trabajadores de la empresa CEPICAFE – PIURA 2009*.

Calle D. & Gonzales N. (2009). *Estudio del Clima Organizacional y Propuesta de Mejoramiento Aplicado al Personal Administrativo de la Dirección Regional de Salud – Piura*

Castilla J. (2013). *Tendencias del Capital Humano – Reporte México*. Recuperado de: <http://webserver2.deloitte.com.co/Consultoria/Doc/Human%20Capital%20Mexico.df>

Cubas, M. (2013). *¿Por qué hay una escasez de talento en nuestro país?* Diario El Comercio. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/-1582212>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Edit. Mc Graw Hill: México.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 1era edición. Edit. Mc Graw Hill: México.

Díaz J. (2009). *Autodominio* - Grupo Océano. Madrid, España.

- Flippo – Chiavenato (2007), *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Edit. Mc Graw Hill: México.
- Guerrero, C. (2017), *Análisis de la gestión del factor humano en organizaciones del sector industrial de Chile*. Recuperado de: www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2017/frias_p/sources/frias_p.pdf
- Hellriegel, D. y Slocum J. (2010). *Comportamiento Organizacional*. 12° Edición. Edit. Mc Graw Hill: México.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. Edit. Prentice Hall: México.
- Herrán, T.(2015) *Evaluación de las capacidades del recurso humano y la motivación organizacional en el Instituto Materno Perinatal*. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/271289>
- McGregor – Robbins (2009), *Comportamiento Organizacional*. 13va edición. Edit. Mc Graw Hill: México.
- Moreno M. – Hernández M (2011), *Diagnostico de satisfacción laboral en una empresa Textil de Lima Metropolitana*
- Montenegro J. (2010), *Propuesta de mejora de la gestión de los Recursos Humanos en la empresa Transportes Trampsa*
- Robbins S. (2009), *Comportamiento Organizacional*. 13va edición. Edit. Mc Graw Hill: México.
- Ulrich – Chiavenato (2009), *Gestión del talento humano*. 1era edición. Edit. Mc Graw Hill: México.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia

Título	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
"ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA – 2017"	¿Qué estrategias se requieren para orientar la Gestión del Talento Humano del personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017?	Proponer estrategias que orienten la Gestión del Talento Humano del personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017	Las estrategias que se requieren para orientar la gestión del talento humano del personal de de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017 son: la motivación y capacitación a los trabajadores.	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Motivación laboral	- Tipos de motivación - Competencias actitudinales - Tipos de habilidades	Encuesta	Cuestionario
					Necesidades humanas (sociales, de aprecio y autorrealización)	- Tipos de reconocimientos - Calidad de las relaciones interpersonales - Satisfacción del colaborador	Encuesta	Cuestionario
					Capacitación	- Tipos de capacitación - Número de capacitaciones	Encuesta	Cuestionario

Problema Específico1	Objetivo Específico1	Hipótesis específica 1
¿Qué nivel de motivación laboral presenta el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017?	Identificar el nivel de motivación laboral que tiene el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017	El personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura presenta un nivel de motivación bajo.
Problema Específico2	Objetivo Específico2	Hipótesis específica 2
¿Qué grado de satisfacción de las necesidades humanas tiene el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017?	Determinar el grado de satisfacción de las necesidades humanas en el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017	El grado de satisfacción de las necesidades humanas que tiene el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura es bajo.
Problema Específico3	Objetivo Específico3	Hipótesis específica 3
¿Qué clase de capacitaciones se llevan a cabo con el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017?	Conocer las clases de capacitaciones que se llevan a cabo con el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2017	Las capacitaciones que se llevan a cabo con el personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura no corresponden a las necesidades del recurso humano.

ANEXO 2. CUESTIONARIO A TRABAJADORES.



El siguiente cuestionario tiene objetivos de tipo académico relacionados a la evaluación de la gestión del talento humano del personal de la sede administrativa de la Dirección Regional de Educación de Piura. Lea atentamente cada ítem y marque con una X la alternativa que mejor se relacione con su apreciación.

Ítems	Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
	5	4	3	2	1
Está orgulloso de trabajar en la Dirección Regional de Educación de Piura					
Aprende nuevas cosas en el puesto de trabajo que ocupa					
Es posible comunicar sus necesidades a las personas pertinentes					
Es posible participar en la toma de decisiones en su área de trabajo					
Su jefe le hace saber su opinión sobre el desempeño laboral suyo					
La institución le brinda oportunidades para desarrollar sus habilidades					
La institución le brinda la formación necesaria para realizar adecuadamente sus labores					
La institución le ha otorgado incentivos durante el tiempo que está laborando en ella					
Se reconoce a su equipo de trabajo por lograr o superar los objetivos trazados					
La comunicación funciona de manera correcta dentro de su área de trabajo					
La relación entre su jefe y usted es efectiva					

Ítems	Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
	5	4	3	2	1
La relación con sus compañeros del área de trabajo es eficiente					
El ambiente laboral es favorable para el buen desempeño de las labores					
La institución dispone de un plan para apoyo a sus trabajadores					
Considera que el sueldo percibido es acorde las labores que realiza en la institución					
Está a gusto con el salario que recibe					
La institución demuestra preocupación por brindar condiciones de trabajo idóneas					
La institución brinda facilidades básicas a sus trabajadores como servicios higiénicos, seguridad y otros					
La institución promueve los equipos de trabajo					
En los dos años anteriores ha recibido alguna capacitación					
La capacitación que ha recibido por parte de la institución ha satisfecho sus expectativas					

ANEXO N° 03**FORMATO DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGO**

NOMBRE DE LA EMPRESA:		FECHA:	ELABORA:
CARGO:		AREA:	NIVEL:
OBJETIVO:			

RELACIONES LABORALES	Reporta a:		

	Colaboradores a su cargo:		

	Externos:		

RESPONSABILIDADES	Planeación:		

	Ejecución:		

	Control:		

ANÁLISIS DEL CARGO	_____		

ANEXO N° 04**FORMATO DE REQUISICIÓN**

CARGO REQUERIDO:	AREA DE TRABAJO:
NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO: Primaria _____ Bachillerato _____ Universitario _____ Postgrado _____	FORMACIÓN REQUERIDA: Habilidades y/o conocimientos específicos: _____ _____ _____
EXPERIENCIA REQUERIDA: N.A. _____ 1 ó menos de 1 año _____ Buena experiencia _____	COMPETENCIAS QUE REQUIERE EL CARGO: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
EDAD MÍNIMA: _____ EDAD MÁXIMA: _____	SEXO PREFERIDO: F ____ M ____ No relevante ____
PROCEDENCIA GEOGRÁFICA: Relevante _____ ¿Dónde? _____ No relevante _____	ESTADO CIVIL ACEPTABLE: N.A. _____ Soltero _____ casado _____ separado ____ divorciado _____
DISPONIBILIDAD: Inmediata: si ____ no ____	HORARIO DE TRABAJO: _____
SALARIO ESTABLECIDO PARA EL CARGO: _____	TIPO DE CONTRATO: _____
FECHA EN LA QUE SE SOLICITÓ EL EMPLEADO: _____	FECHA MÁXIMA DE VINCULACIÓN: _____
PERSONA Y AREA QUE SOLICITA: _____	PERSONA QUE AUTORIZA: _____
RECIBE:	

ANEXO N° 05**FORMATO DE ESTUDIO Y ANÁLISIS DE HOJAS DE VIDA**

CARGO AL QUE ASPIRA:	_____
1. NIVEL EDUCATIVO	
Primaria:	_____
Bachillerato:	_____
Universitario:	_____
Postgrado:	_____
Otro:	_____
2. FORMACIÓN	
Conocimientos específicos:	_____ _____
Habilidades:	_____ _____ _____
3. EXPERIENCIA REQUERIDA PARA EL CARGO	
Sí _____ No _____	

Responsable del análisis: _____

ANEXO N° 06**FORMATO DE ENTREVISTA**

Nombre del candidato: _____

Edad: _____

Estado Civil: _____

Formación académica: _____

Cargo que desempeñará: _____

Recomendado por: _____

RESULTADOS DE LA PRUEBA Y ENTREVISTA DE SELECCIÓN**ÁREA PERSONAL**

EXPECTATIVAS

ÁREA LABORAL

RESULTADOS OBTENIDOS**CONOCIMIENTOS**

HABILIDADES

RASGOS DE PERSONALIDAD

MOTIVACIONES

RELACIONES INTERPERSONALES

OBSERVACIONES PERCIBIDAS EN LA ENTREVISTA:

ANEXO N° 08**FORMATO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS	INDICADOR DE LA COMPETENCIA	TOTAL				
	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	
	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	
	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	
	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	

ANEXO N° 09**FORMATO DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO****“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”**

Piura, 20 de Julio de 2017

Señores.**Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales
Universidad “Ala Peruanas” - Piura**

De mi consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para darle a conocer sobre la confiabilidad estadística del instrumento que se va a utilizar para la ejecución del proyecto de Investigación Titulado: **“Estrategias de Gestión del Talento Humano para el Personal de la Dirección regional de Educación de Piura – 2017”** Que presenta la alumna: **FERREYRA OLIVARES, ANA MARIA** de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems se tiene:

Instrumento para Trabajadores	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Estrategias de Gestión del talento humano para el personal de la Dirección Regional de Educación de Piura	0,765	24

Donde se observa que el Instrumento es confiable.

Agradeciendo su confianza y atención al presente reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.



Dr. **COSME CORREA BECERRA**
Lic. en Estadística
COESPE 502

ANEXO N° 10

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios, con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas N° ANR: A 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como Docente en Universidad Alas Peruanas.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a trabajadores de la DREP Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 18 días del mes de julio del Dos mil Siete.

Dr. Freddy W. Castillo Palacios
R.N. UNIV. DE COLLEJ. SP 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad: Administración – Dirección de Empresas – Investigación Científica

“ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA – 2017”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		90			

